

0-792233

На правах рукописи



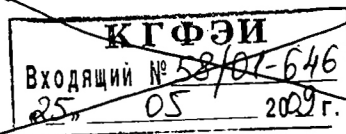
КАРАСЕВ Михаил Александрович

**Конфликтно-партнерский характер внутрикорпоративных
экономических отношений**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Кострома – 2009



Работа выполнена на кафедре экономики труда и институциональной теории Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова

Научный руководитель: Заслуженный деятель науки РФ,
доктор экономических наук, профессор
Гибало Николай Петрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Иродова Елена Евгеньевна

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000690010

кандидат экономических наук, доцент
Хомутова Людмила Александровна

Ведущая организация: **Ярославский государственный
педагогический университет
им. К. Д. Ушинского**

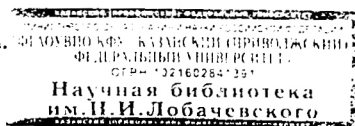
Защита состоится «20» июня 2009 г. в 10⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.094.01 при Костромском государственном университете им. Н. А. Некрасова по адресу: 156961, г. Кострома, ул. 1 Мая, 14, КГУ им. Н. А. Некрасова, кор. "А", ауд. 35.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова.

Автореферат разослан «15» мая 2009 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
к.э.н., доцент

Степанов Е. Б.



I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Становление и развитие рыночных отношений привело к трансформации форм и механизмов функционирования российской экономики в целом. В настоящее время экономика России представлена широким спектром различных рыночных институтов, но наиболее значимыми являются структуры корпоративного типа. В основе устойчивого развития корпоративных структур лежит диалектика противоречивого взаимодействия конфронтации и партнерства. Внутрикорпоративные отношения в России приобретают конфликтно-партнерский характер. Именно сейчас развитие экономики России, обусловленное глобализационными процессами (финансовым кризисом, острой ресурсной недостаточностью обеспечения реального сектора, увольнением и сокращением значительной части населения), требует фундаментального анализа системы экономических и социальных противоречий и социально-трудовых отношений субъектов производства на уровне корпораций, исследования закономерностей возникновения, протекания и разрешения конфликтов, и в частности, их крайних форм – забастовок. В контексте вышесказанного выявление резервов социального партнерства в предупреждении и разрешении внутрикорпоративных конфликтов приобретает важное самостоятельное значение.

Состояние научной разработанности проблемы. Широкий спектр воззрений на внутрикорпоративные отношения в целом, представленный многолетним опытом их изучения, в конечном счете сводится к тому, что конфликты оказывают значительное влияние на характер этих отношений. Разработка теоретических проблем влияния конфликтов на внутрикорпоративные экономические отношения представлена в экономической и обществоведческой литературе. В имеющихся публикациях авторы определяют структуру, функции и процесс конфликтов, раскрывают специфику конфликтного сознания и поведения

субъектов (индивидуальных и групповых), выявляют значение конфликтов и компромиссов на конкурентном рынке, определяют влияние конфликтов на экономические отношения. Это - работы Е. В. Александровой, С. Ю. Барсуковой, Ф. М. Бородкина, В. И. Герчикова, Л. А. Гордона, Н. В. Гришиной, С. И. Ериной, А. К. Зайцева, А. М. Кацвы, Ю. Д. Красовского, М. В. Киблицкой, А. И. Кравченко, И. Д. Ладанова, В. И. Сперанского, Е. И. Степанова, С. Ф. Фролова, П. Н. Шихирева, В. М. Шепеля. Конфликт как непереносимое условие экономического обмена рассмотрен в работе Е. М. Скаржинской "Теоретическое обсуждение Триады Коммонса". Вопросами экономики конфликтов и компромиссов, а также проблемой институционализации корпоративных конфликтов занимался в своих трудах М. И. Скаржинский. Демпфирование трудовых конфликтов в современных хозяйственных структурах подробно изучает в своих работах Н. П. Гибало. Вклад в разработку проблемы конфликта также внесли костромские ученые-экономисты В. В. Чекмарев, З. В. Брагина, Н. Н. Свиридов. Существенным подспорьем в этом блоке проблем является комплекс идей и моделей в трудах зарубежных авторов, создавших оригинальные концепции по социологии и психологии конфликтов в организации предприятия. В их числе М. Альберт, Г. Бомерс, К. Боулдинг, Дж. Бьюкенен, Г. Браун, Дж. Боумен, И. Бэтстоун, М. Вебер, П. Гудштейн, Р. Дарендорф, М. Дейч, Я. Зеленовский, А. Корнхаузер, Л. Крисберг, У. Мастенбрук, Х. Минцберг, К. Томас, Д. Тъёсволд, Ф. Фюрстенберг, П. Эдвард. В разработку социологических, методологических аспектов проблемы, то есть в обоснование принципов анализа конфликтных экономических отношений и построение адекватного понятийного аппарата для их изучения существенный вклад внесли такие отечественные авторы как А. Н. Асадов, В. А. Давыденко, А. К. Зайцев, Б. Ю. Кагарлицкий, Е. Д. Катульский, Ю. Д. Красовский, А. К. Назимова, Л. А. Петровская, И. В. Попова, А. И. Пригожин, К. В. Решетникова, В. О. Храмов, Е. Л. Шершнева. В своих работах они анализируют факторы и причины социально-экономических конфликтов,

их объекты и субъекты, выявляют типичные механизмы, инновационные модели и стили конфликтного поведения участников.

Практически предприняты лишь первоначальные шаги в разработке методических и технологических аспектов проблемы управления конфликтами в организационной системе предприятия. В публикациях 90-х годов (В. Н. Амелина, Н. В. Антошиной, Н. С. Данакина, Л. А. Дятченко, Д. Дэна, О. Иванова, А. С. Козлова, В. Н. Кудрявцева, М. М. Лебедевой, В. К. Липинского, Е. Н. Наumenко, М. И. Негодаевой, С. Г. Пушкаревой, А. В. Соловьева, В. А. Соснина, Т. С. Сулимовой, В. Тарасова, Н. П. Труновой, А. Н. Чумикова) речь идет об экономических, организационных, правовых, социально-психологических аспектах раннего предупреждения и профилактики, диагностики и прогнозирования, урегулирования и разрешения внутрикорпоративных конфликтов, в своей совокупности образующих, с нашей точки зрения, содержание понятия «управление» конфликтами. При достаточно большом объеме литературы, затрагивающей те или иные вопросы внутрикорпоративных экономических отношений, требуется усиление аргументации путей решения проблемы определения направления взаимодействия внутрикорпоративных конфликтов и партнерских экономических отношений. Не сформировано целостное представление об особенностях и признаках корпоративных структур. Недостаточно раскрыты особенности механизма предупреждения и разрешения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства. Актуальность и степень разработанности проблемы позволили сформировать гипотезу исследования, определить цель работы, объект и предмет исследования.

Гипотеза диссертационного исследования заключается в предположении о том, что в результате противоречивого взаимодействия конфликта и партнерства внутрикорпоративные экономические отношения приобретают конфликтно-партнерский характер. Такой подход позволит

создать целостное представление о внутрикорпоративных экономических отношениях.

Целью диссертационного исследования является теоретическое обоснование конфликтно-партнерского характера внутрикорпоративных экономических отношений. В соответствии с целью исследования в диссертационной работе были поставлены и решены следующие **задачи**:

- представить характеристику современных конфликтно-партнерских отношений;

- провести типологию конфликтов в структуре внутрикорпоративных экономических отношений;

- раскрыть основные стадии развития внутрикорпоративных конфликтов;

- определить направление взаимодействия внутрикорпоративных конфликтов и партнерских экономических отношений;

- показать влияние институциональной среды на формирование локальных институциональных сред в корпорации;

- раскрыть механизм предупреждения и разрешения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства;

Объектом исследования являются корпорации в современной российской экономике.

Предметом исследования выступают внутрикорпоративные экономические отношения.

Методологическую и теоретическую основу исследования составляют принципы и методы институциональной и эволюционной теории. При решении конкретных проблем анализа корпоративных структур использовался системный подход, сравнительный анализ, метод экспертного опроса, обобщение опыта отечественной и зарубежной хозяйственной практики. Исследование обеспечено эмпирической и информационной базой.

Теоретической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных учёных, посвящённые изучению внутрикорпоративных конфликтов и партнерства. Уже в работах классиков экономической науки обнаруживается обращение к вопросам становления и функционирования корпоративного капитала. Проблемы внутрикорпоративных экономических отношений, агентские проблемы, особенности функционирования корпораций анализировались в работах О. Вильямсона, У. Баумоля, Г. Марковица, У. Шарпа, М. Миллера и других. Стоит особо выделить работы К. Маркса, который акцентировал внимание на конфликте между трудом и капиталом, подчеркивая его антагонистичность и силу, с которой глушатся все другие противоречия. Среди современных экономистов, работающих над проблемами конфликта и партнерства, следует выделить Ф. Н. Александрова, В. Н. Амелина, Н. С. Данакина, А. С. Козлова, В. К. Липинского, С. Г. Пушкареву, Т. С. Сулимову, А. Н. Чумикова.

Работа выполнена в соответствии с пунктом 1.1 – “Политическая экономия: структура и закономерности развития экономических отношений” специальности 08.00.01 – “Экономическая теория” Паспорта специальностей ВАК.

Научная новизна исследования. В ходе диссертационного исследования получены следующие результаты, имеющие признаки научной новизны:

- представлена политэкономическая характеристика современных конфликтно-партнерских экономических отношений, в основе которых находятся две противоположные тенденции: с одной стороны компромиссы и партнерство; с другой стороны конфликты и соперничество. Доказано, что именно в объективном взаимодействии этих двух противоположных тенденций и состоит модификация современных экономических отношений;
- введена в научный оборот категория “демпфированного ресурса”, определяемого как такой ресурс, который нейтрализует или

потенциально предотвращает конфликты путем эндогенного перераспределения переговорной силы между субъектами экономических отношений. Показано отличие этого ресурса от остальных видов экономических ресурсов (труд, земля, капитал, предпринимательские способности) тем, что он прямо непосредственно не влияет на выпуск продукции, а способствует нейтрализации или демпфированию конфликтных ситуаций;

- раскрыты основные стадии развития внутрикорпоративных конфликтов: 1) латентная (скрытое нарастание недовольства, неорганизованная форма его выражения, беспокойство в связи с нарушением привычного ритма жизни, выявление позиций потенциально противостоящих сторон); 2) открытое выражение конфликта, пик социально-экономической напряженности (тензиометричность); 3) разрешение конфликта, демпфирование, уменьшение, снятие социально-экономического напряжения, посредством нахождения форм и методов преодоления кризисной ситуации, путей стабилизации обстановки и сотрудничества сторон (примирительные комиссии, трудовые арбитражи);
- доказано, что конфликты и соперничество, с одной стороны, компромиссы и партнерство - с другой, находятся в состоянии когерентности, вызывая изменения во внутрикорпоративных экономических отношениях. Эта когерентность либо усиливается, либо ослабевает. При этом возникает состояние неупорядоченности или потери равновесия системы, что вызывает тензиометричность (натянутасть, напряженность) экономических отношений, их неустойчивость, торсионность или торможение и внутреннюю конфликтность;
- показано, что в ситуации неопределенности институциональной среды субъекты экономических отношений формируют локальные институциональные среды обусловленные функционированием

специфических неформальных норм, что вызывает эндогенные экономические конфликты. Обоснованно, что локальные институциональные среды образованные для функционирования специфических неформальных норм, могут находиться в состоянии тензиометричности как между собой, так и с экзогенной институциональной средой;

- определено, что для своевременного предупреждения и разрешения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства необходимо переходить от формально-показных к реальным формам партнерства. Это переход должен происходить одновременно на всех уровнях и базироваться на четком разграничении полномочий между верхними и нижними уровнями в системе коллективных соглашений.

Теоретическая значимость работы заключается в развитии методологии исследования институционально-экономической природы внутрикорпоративного конфликта, в систематизации различных научных подходов и преодолении фрагментарности научного знания в данной области. Полученные в ходе исследования результаты, предложенные методы и практические рекомендации, доведенные в последующем до уровня конкретных методик, могут быть использованы при создании и реализации федеральных и региональных программ. Практическое значение исследования заключается в том, что оно может служить теоретическим фундаментом для разработки законодательными органами государственной политики в области предупреждения и разрешения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства. Материалы диссертации также могут быть использованы в преподавании отдельных тем курса «Экономическая теория», дисциплин «Экономика предприятия», различных спецкурсов.

Апробация работы проводилась в ходе выступлений с докладами на межвузовском городском методологическом семинаре, а также на

заседаниях и теоретических семинарах Института экономики и кафедры экономики труда и институциональной теории Костромского государственного института им. Н. А. Некрасова. Также результаты исследования обсуждались на VI международной научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов «Инновационное развитие экономики: теория и практика» (г. Ярославль, 2005), на ежегодных конференциях преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов КГУ им. Н. А. Некрасова (2005, 2006), на научных методических и теоретических семинарах кафедры экономики труда и институциональной теории КГУ им. Н.А. Некрасова в 2005-2008 гг., на Международной научно-практической конференции «Наука без границ» (Прага, 2005), на Российской научно-практической конференции «Стратегическое управление: регион, город, предприятие» (Нижний Новгород, 2005), на Всероссийской научно-практической конференции, «Экономическая теория, прикладная экономика и хозяйственная практика: проблемы эффективного взаимодействия» (Ярославль, 2006), на международной научно-теоретической конференции «Теоретическая экономия: прошлое, настоящее, будущее» (Республика Казахстан, г. Алматы, университет «Туран», 13 января 2007 г.), на международной научно-практической конференции «Региональная конкурентная политика: теоретические и прикладные аспекты» (Кострома, 2008). По теме диссертации опубликовано 15 научных работ общим объемом 5,3 п. л.

Структура и объем диссертации были определены в соответствии с необходимостью решения поставленных научных задач. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих 6 разделов, заключения и библиографического списка. Объем диссертации 135 страниц машинописного текста, содержащих 2 таблицы и 7 рисунков. Библиографический список включает в себя 166 наименований.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень разработанности проблемы, выделяется предмет и объект исследования, формулируется гипотеза, основные цели и задачи работы, представляется методологический аппарат, излагаются основные положения, выносимые на защиту, отмечается научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов, описывается апробация работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы конфликтно-партнерских экономических отношений» раскрываются подходы различных научных школ к определению понятия «конфликт», совершенствуется типология конфликтов в структуре внутрикорпоративных экономических отношений. Автор показывает эволюцию взглядов на понятие «конфликт», делая акцент на том, что проблеме предупреждения и разрешения конфликта в экономической науке в целом уделяется недостаточное внимание. Автор показывает, что в условиях финансово-экономического кризиса и продолжающегося перехода к рынку все большее значение приобретают внутрикорпоративные конфликты как разновидность социально-экономического конфликта.

Для понимания, что собой представляет внутрикорпоративный конфликт, автор рассматривает его с трех сторон: как прямой вызов внутреннему порядку и стабильности коллектива корпорации, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы; как способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и экономических отношений; как необходимый этап в развитии коллектива корпорации. Далее автор показывает, что все внутрикорпоративные конфликты

“неповторимы” в зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли и статусы являются их субъектами. В качестве первичных агентов внутрикорпоративного конфликта отдельные работники, группы работников, коллективы корпораций оказываются, если именно их цели сталкиваются в процессе труда и в распределительных отношениях; именно они особенно четко осознают и принципиально относятся к каким-то противоречиям.

Присоединение к конфликту вторичных участников возможно путем либо добровольного, сознательного включения в конфликтную ситуацию, либо привлечения в нее все большего количества участников самими первичными агентами конфликта. Это присоединение происходит по множеству мотивов. При расширении социальной базы конфликта сама конфликтнообразующая проблема может усложняться, становиться все более запутанной, что способно создавать лучшие условия для разрешения конфликта. Автором представлена политэкономическая характеристика современных конфликтно-партнерских экономических отношений, в основе которых находятся две противоположные тенденции: с одной стороны, компромиссы и партнерство; с другой стороны конфликты и соперничество. По мнению автора, диалектика противоречивого взаимодействия этих двух тенденций лежит в основе современных внутрикорпоративных экономических отношений. В связи с этим доказано, что в реальности взаимодействие этих противоположных сторон может проявляться в виде одной из следующих трех ситуаций: а) преобладание конфликтности и соперничества; б) преобладание компромиссов и партнерства; в) баланс компромиссов и конфликтов.

В практической и прагматической плоскости конфликтно-партнерские отношения определяются как органическое единство реализованных и нереализованных потребностей персонала.

Для определения основных видов конфликтов, играющих основную роль в структуре внутрикорпоративных экономических отношений автор определяет основные концепции, рассматривающие понятие корпорация. К основным концепциям автор относит классическую (дюркгеймовскую) концепцию, экономическую (европейскую) концепцию, японскую концепцию, неоклассическую концепцию и институциональную концепцию. Смена концепций формирования корпораций обусловливается влиянием ряда факторов: различием общественных потребностей того или иного времени, трансформацией культурных традиций, дифференциацией уровней экономического и промышленного развития. В рамках складывающейся системы концепций, выделяются следующие точки зрения на природу возникновения корпораций: корпорация как организм - организационная общность, согласованная и упорядоченная система определенного строения - общефилософский подход; корпорация как машина - форма организации производственной деятельности по согласованию взаимосвязей производственной структуры (управляемой подсистемы) и аппарата управления (управляющей подсистемы) - системный подход; корпорация как организация - социальная система, сообщество, скоординированная система в виде группы людей, объединенных для реализации определенных функций, достижения общей цели - социальный подход.

Далее автор объясняет причины внутрикорпоративных конфликтов, исходя из противоречий, лежащих в их основе, таких, как проблемы распределительных отношений, сложности функционального взаимодействия, ролевые противоречия, сугубо деловые разногласия, раздел вины, ответственности, лидерство, ненормальные условия труда, несовместимость, половозрастной состав корпорации, а также социальные различия. Автор констатирует, что вовремя спрогнозировать и правильно диагностировать внутрикорпоративный конфликт необходимо для того,

чтобы предотвратить такие негативные последствия как: усиление настроения враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания работников; свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная мобилизация общения, отказ от открытых коммуникаций; падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий; ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия “по пустякам” во взаимодействиях, переговорах контактах и т.д.; умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение “наоборот”, т. е. по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа; умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т. е. установка на разрушение и подрыв определенных связей, организации культуры и традиций; разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, экономической организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение; фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; бессмысленные затраты сил и энергии на вражду и конфронтацию; не разрешение, а “запутывание” каких-либо проблем. Приведенные негативные последствия внутрикорпоративного конфликта можно рассматривать также, как универсальные показатели, признаки конфликтной ситуации.

В результате рассмотрения вопроса о развитии конфликта в корпорации автор раскрывает основные стадии развития внутрикорпоративных конфликтов:

1) латентная (скрытое нарастание недовольства, неорганизованная форма его выражения, беспокойство в связи с нарушением привычного ритма жизни, выявление позиций потенциально противостоящих сторон);

2) открытое выражение конфликта, пик социально-экономической напряженности (тензиометричность);

3) разрешение конфликта, демпфирование, уменьшение, снятие социально-экономического напряжения, посредством нахождения форм и методов преодоления кризисной ситуации, путей стабилизации обстановки и сотрудничества сторон (примирительные комиссии, трудовые арбитражи).(Рис.1)



Рис.1. Стадии развития внутрикорпоративных конфликтов

Рассматривая более подробно понятия конфликт и партнерство, автор определяет, что конфликты и соперничество, с одной стороны, компромиссы и партнерство - с другой, находятся в состоянии когерентности. Эта когерентность может усиливаться или ослабевать. При этом возникает состояние неупорядоченности или потери равновесия системы, что вызывает тензиометричность (натянутость, напряженность)

экономических отношений, их неустойчивость, торсионность или торможение и внутреннюю конфликтность.

Во второй главе «Вектор и тенденции развития конфликтно-партнерских экономических отношений» определяются приоритетные направления в развитии конфликтно-партнерских экономических отношений, институционально-экономические механизмы, препятствующие их развитию, рассматривается процесс возникновения и механизм предупреждения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства.

В начале главы автор определяет перспективные направления развития конфликтно-партнерских экономических отношений. Это необходимо для определения направлений в работе по предупреждению и разрешению внутрикорпоративных конфликтов. Автор делает акцент на конфронтационном типе социально-экономических отношений. Конфронтационность порождается низкой эффективностью отдельных предприятий и целых отраслей в национальной экономике, слабой конкурентоспособностью на международных рынках, отстраненностью трудящихся от принятия основных решений и проявляется, прежде всего, в относительно низкой производительности, слабой трудовой дисциплине, творческой пассивности, накоплении потенциалов, чреватых трудовыми конфликтами, забастовками и социальными взрывами. Менеджмент в этом секторе не заинтересован в экономической активизации человеческого фактора на производстве, так как не заинтересован в активизации никаких экономических факторов вообще: зачем нести расходы, когда можно добиться того же, используя не экономические методы. Основные черты конфронтационных трудовых отношений на предприятии: отношение менеджмента к профсоюзу в лучшем случае как к неизбежному злу; убеждение рабочих лидеров, что главная работа профсоюза – это выражать протест и бросать вызов действиям менеджмента; основные разногласия между сторонами находятся за пределами вопросов коллективных переговоров; дух соперничества между менеджментом и профсоюзом за

завоевание доверия рабочих; обе стороны откровенно считают более сильную позицию компании в отношении профсоюза главной причиной того, что вопросы решаются именно так, как они решаются; взаимное желание связать противоположную сторону коллективным договором в целях предотвращения односторонних произвольных действий и институционализации разрешения конфликтов и поиска компромиссов; механизмы применения и арбитража работают с полной нагрузкой, но разрешение ими трудовых конфликтов конфронтации не снимает. Такие конфронтационные трудовые отношения совершенно отличны от состояния открытой борьбы, так как они носят и со стороны менеджмента, и со стороны профсоюзов мировой компромиссный характер, очень нужный и желанный для обеих сторон. Развитые конфронтационные отношения обычно бывают, эффективны как для организации забастовок, так и для их предотвращения.

Далее на основе анализа переговорной силы как фактора влияющего на разрешение внутрикорпоративного конфликта автор вводит в научный оборот категорию “демпфированного ресурса”, определяемого как такой ресурс, который гасит, уменьшает или потенциально предотвращает конфликты путем эндогенного перераспределения переговорной силы между субъектами экономических отношений. Этот ресурс автор отличает от остальных видов экономических ресурсов (труд, земля, капитал, предпринимательские способности) так как он непосредственно не влияет на выпуск продукции, а способствует нейтрализации или демпфированию конфликтных ситуаций.

Институциональная стабильность является одной из важных характеристик институциональной среды. Автор доказывает, что в ситуации неопределенности институциональной среды субъекты экономических отношений формируют локальные институциональные среды, обусловленные функционированием специфических неформальных норм, что вызывает эндогенные экономические конфликты. Обоснованно, что локальные институциональные среды, образованные для

функционирования специфических неформальных норм, могут находиться в состоянии тензиометричности как между собой, так и с экзогенной институциональной средой. Институциональная среда, в которой возникают и разрешаются внутрикорпоративные конфликты, заполнена совокупностью формальных и неформальных институтов. Их наличием и качеством как раз и обеспечивается степень цивилизованности согласования противоречивых экономических интересов. Формальная институционализация означает тщательную проработку законодательных норм (корпоративного кодекса), регулирующих экономическое поведение корпорации и различных групп работников, защиту прав их собственности. Перемены, происходящие в социально-экономической и социально-трудовой системе корпорации характеризуются рядом признаков, отражающих ее специфику. Во-первых, это комплексность изменений. Они происходят в социально-экономической и социально-трудовой структуре, свойственной каждой корпорации. При этом связь между процессами, происходящими в различных сферах, хотя и существует, но проявляется не сразу и чаще всего в опосредованной форме. Иногда для того, чтобы работники корпорации осознали важность регулирования конфликтно-партнерских экономических отношений требуется продолжительное время. Новые интересы первоначально воспринимаются как бы интуитивно и далеко не одновременно. Не редко, чтобы их осмыслить, требуются годы. В свою очередь, формы отстаивания интересов диктуются совокупностью обстоятельств. Отсюда их различная эффективность и соответственно неоднозначные результаты. Во-вторых, сами перемены, трансформирующие элементы социально-трудовой и социально-экономической системы корпорации, как правило, дискретны. Институциональная и социальная структура, следуя волнообразному развитию производственных сил, меняется преимущественно скачками. Это еще в большей степени относится к неформальной институциональной структуре и сфере общественного сознания, процессы в котором тормозятся устойчивым набором стереотипов. Между тем дискретность

перемен действует на равновесие корпорации особенно разрушительно, ибо в таком случае происходит концентрация усилий на протяжении ограниченного отрезка времени. Это, в свою очередь, позволяет говорить о волнообразных колебаниях в стабильности социально-экономических и социально-трудовых систем, определенной периодичности кризисных ситуаций, в которых оказывается корпорация. В-третьих, перемены в социально-экономических и социально-трудовых системах подвергаются мощному воздействию целенаправленной управленческой воли. В зависимости от того интересы какой социально-трудовой группы выражает эта воля, она может быть направлена на торможение или стимулирование происходящих изменений, на реализацию их в крайних формах, нарушение или постепенное преобразование равновесия, дестабилизацию функционирования корпорации или ее внутреннее преобразование при сохранении стабильности. При сравнительно медленных, постепенных переменах, когда угрозы равновесия интересов, а, следовательно, и стабильности, не возникает, значение управленческой воли как фактора функционирования социально-экономической и социально-трудовой системы ослабевает. Зато на гребне волны изменений, когда стабильность, а иногда и само существование корпорации оказывается под угрозой, роль этой воли может приобрести определяющий характер. При этом, с точки зрения эффективности воздействия, форма проявления управленческой воли имеет подчиненное значение.

Процесс создания механизма предотвращения внутрикорпоративных трудовых конфликтов имеет как макро-, так и микроаспект. На микроуровне – это, в первую очередь, выполнение государством своих социальных функций, в частности поддержка на минимально-необходимом уровне уровня оплаты труда, определенных гарантий занятости, безопасных условий труда. Немаловажное значение имеет и контроль за соблюдением социально-трудовых прав работников. Этим обеспечивается минимально необходимый уровень стабильности, что снижает возможность конфликтов в связи с уровнем удовлетворения базовых

потребностей работника. Однако, будучи необходимыми, государственные гарантии прав работника в социально-трудовой сфере не являются достаточными; значительный круг задач по согласованию интересов решается на уровне отдельной корпорации в рамках прямого диалога между работодателем и работниками. Поэтому вторым важным направлением институциональных преобразований является формирование и развитие механизмов социального партнерства. Социальное партнерство выступает фактором, который модифицирует и традиционные отношения найма на рынке труда. Новое качество индивидуальных договоров проявляется в следующем:

-во-первых, индивидуальные договоры найма, определяющие условия труда и его оплаты для каждого конкретного работника, опосредуются коллективными договорами (соглашениями) между работодателем (или группой работодателей) и объединениями работников (прежде всего профсоюзами). В результате условия труда и оплаты каждого отдельного работника зависят уже не столько от того, насколько успешно он заключил индивидуальный трудовой контракт (продал свою рабочую силу), а, прежде всего, от коллективных соглашений (договоров). Иначе говоря, степень свободы каждого отдельного работника и работодателя в определении оплаты труда при приеме на работу существенно ограничивается и определяется внешними институтами, прежде всего, тарифными соглашениями между профсоюзами и работодателями, которые образуют базовую основу, стартовую площадку при заключении индивидуальных контрактов;

- во-вторых, возникает принципиально новая форма распределения доходов на предприятиях, базирующихся на наемном труде. Если при классическом капитализме предполагалось полное отчуждение работника от результатов труда, прибыли, которые с самого начала полностью и безоговорочно принадлежали работодателю, а, следовательно, и результаты роста производительности труда повышения эффективности производства монополизировались капиталистом, то новые договорные

отношения захватывают процесс распределения прибыли. Определенная ее часть резервируется за работниками и расширяет границы оплаты их труда. Тем самым заработная плата превращается по существу в трудовой доход, что меняет ее базовую функцию как форму стоимости рабочей силы. В результате в экономическом росте предприятия становится напрямую заинтересован и сам работник, поскольку часть плодов этого роста изначально закреплена за работником. Это предопределяет возникновение общности интересов сторон, обнаруживаются элементы действительного, а не декларативного партнерства. В связи с этим выявлено, что для своевременного предупреждения и разрешения внутрикорпоративных конфликтов через систему социального партнерства необходимо переходить от формально-показных к реальным формам партнерства. Этот переход должен происходить одновременно на всех уровнях и базироваться на четком разграничении полномочий между верхними и нижними уровнями в системе коллективных соглашений.

В заключении работы кратко сформулированы те теоретические положения, выводы и предложения, к которым автор пришел в результате своего исследования.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора

Статьи в научных журналах, содержащихся в перечне ВАК:

1. Карасев М. А. Функции трудового конфликта как социально-экономического процесса // Вестник Костромского государственного университета имени Н. А. Некрасова. – 2005. - №10. – С. 147-149 (0,4 п. л.).
2. Карасев М. А. Забастовка как открытая форма трудового конфликта // Проблемы новой политической экономии. – 2006. - №3. – С. 106-108 (0,4 п. л.).
3. Карасев М. А. Трудовые конфликты и противоречия, лежащие в их основе // Проблемы новой политической экономии. – 2006. - Спецвыпуск. – С. 229-231 (0,4 п. л.).

4. Карасев М. А. Теоретические и практические модели регулирования трудовых конфликтов // Проблемы новой политической экономии. – 2006. - Спецвыпуск. – С. 98-100 (0,3 п. л.).
5. Карасев М. А. Анализ механизмов предупреждения и разрешения трудовых конфликтов через систему социального партнерства // Системный анализ. Теория и практика. – 2006. - №3. – С. 55-58 (0,5 п. л.).
6. Карасев М.А. Модель развития партнерских трудовых отношений // Проблемы новой политической экономии. – 2007. - №2. – С. 105-109 (0,6 п. л.).

Статьи и тезисы в журналах и сборниках:

7. Карасев М. А. Трудовая деятельность в структуре экономических конфликтов / Инновационное развитие экономики: теория и практика: Материалы VI международной научно-практической конференции. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – С. 20-22 (0,2 п. л.).
8. Карасев М. А. Неточность трудовых регламентов как источник конфликтов в экономической организации / «Интеллектуальный потенциал университетского образования (сборник научных трудов преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов института экономики)». Ч.1.- Кострома: ГОУВПО им. Н. А. Некрасова, 2005.– С. 48-50 (0,3 п. л.).
9. Карасев М. А. Инновационные конфликты в экономических организациях / «Образование и наука без границ 2005». Периодический научно- методический Материалы II международной научно-практической конференции.-Белгород.: Руснаучкнига, 2005. – С. 12-15 (0,3 п. л.).
10. Карасев М. А. Управление трудовыми отношениями в экономических организациях / Будущее создают профессионалы?! Сборник научных трудов преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов института экономики./ Отв. ред. проф. Чекмарев В. В.- Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2006. – С. 55-58 (0,4 п. л.).
11. Карасев М. А. Разрешение трудовых конфликтов через систему социального партнёрства / Управление инновациями – 2006: Материалы

международной научно-практической конференции / Под ред. Р. М. Нижегородцева. М: Доброе слово, 2006 - С. 162-166 (0,6 п. л.).

12. Карасев М. А. К вопросу о методологии исследования трудового конфликта / Экономическая теория, прикладная экономика и хозяйственная практика: проблемы взаимодействия: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ярославль: ЯрГУ, 2006. - ч. 1 – С. 40-42 (0,2 п. л.).

13. Карасев М. А. Трудовой конфликт как фактор влияния на конкурентоспособность экономической организации / Материалы Международной научно-практической конференции “Региональная конкурентная политика: теоретические и прикладные аспекты”. - Кострома: КГТУ РИО, 2007 – С. 78-79 (0,2 п. л.).

14. Карасев М. А. Новый вектор развития социально-трудовых отношений / Экономическая наука - хозяйственной практике: материалы научной сессии IX международной научно-практической конференции, Кострома 16- 19 мая 2007 г. / отв. ред. В. В. Чекмарев. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007– С. 55 - 57 (0,2 п. л.).

15. Карасев М. А. Вопросы регулирования труда совместителей // Проблемы новой политической экономии. – 2008. - №3. – С. 66-69 (0,3 п. л.).

КАРАСЕВ МИХАИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ

АВТОРЕФЕРАТ

Подписано в печать 12. 05. 2009 г.

Формат 60х84 1/16 Печ. л. 1,0

Тираж 100 экз.

Отпечатано в КГУ им. Н. А. Некрасова

156961, г. Кострома, ул. 1 Мая, 14

102